

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、「企業理念」に基づき、環境に優しい物流サービス・物流商品の提供を通じ、持続可能な社会の実現に貢献することをその使命と考えます。また、株主・投資家を含む全てのステークホルダーの皆様と協業するとともに、その立場を尊重していくことが、企業としての持続的な成長と企業価値向上の実現につながると考えています。そのためには、コンプライアンスの徹底、経営の透明性の確保とともに、「迅速な意思決定によるスピード経営の実現」と「責任体制の明確化」が重要であり、その仕組みを構築し、機能させることがコーポレートガバナンスの基本的な考え方となります。この基本的な考えに基づき、コーポレートガバナンスの継続的な進化と充実に取り組みます。

【企業理念】

- ・私たちは、果敢な挑戦により、持続的な成長を果たします
- ・私たちは、環境に優しい物流サービス・物流商品の提供を通じ、持続可能な社会の実現に貢献します

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【対象コード】

2021年6月の改訂後のコードに基づいて記載しています。

【補充原則1-2】議決権の電子行使のための環境整備

当社は、「議決権電子行使プラットフォーム」の利用や招集通知の英訳は行っていません。現在、海外投資家は極めて少数ですが、今後、議決権の電子行使を可能とする環境づくりや招集通知の英訳も検討していきます。

【原則4-2】取締役会の役割・責務(2)

当社取締役会は、経営陣からの提案を受け、独立した客観的な立場で十分に検討を行い、当該提案の執行を決定しています。決定後は、当該提案した経営陣が中心となり、迅速かつ適正に当該提案を実行しています。経営陣は、固定報酬および業績等を踏まえた成果報酬としており、明確なインセンティブ付けによる制度は導入していません。今後、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの導入について、検討していきます。

【補充原則4-2】経営陣の報酬

経営陣の個人別の支給額については、取締役会の中で「株主総会で承認された役員報酬限度額の範囲」において、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議により決定しています。今後、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの導入について、検討していきます。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示事項については、開示14原則に加え、基本原則・原則・補充原則の83原則に対して、当社の対応方針及び実施内容について、「コーポレートガバナンス・コードへの当社対応方針と取り組み」に掲載しており、巻末及び当社ホームページにてご覧いただけます。

(コーポレートガバナンスに関するホームページURL)

<https://www.npp-web.co.jp/company/investors/cg.html>

【対象コード】

2021年6月の改訂後のコードに基づいて記載しています。

なお、開示14原則に関する実施内容は下記の通りとなります。

【原則1-4 政策保有株式】

(1) 政策保有株式に関する方針

政策保有株式に関しては、円滑な事業運営、資金調達、取引関係の維持・強化などを目的として、中長期的な経済合理性や将来見通しを総合的に勘案したうえで、限定的に検討して行きます。

(2) 政策保有株式にかかる検証の内容

政策保有株式については、毎年、保有目的、合理性を取締役会で検証し、事業環境の変化等により保有の必要性を検討しています。

(3) 政策保有株式にかかる議決権行使基準

政策保有株式の議決権行使については、以下の議案に反対します。

1. 株式の保有目的との整合性が取れなくなる恐れがある議案
2. 取引関係の維持・拡大を阻害する議案

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役、監査役における当社との取引については、毎年、調査を行うとともに、「関連当事者の開示に関する会計基準」等の法令に基づき、有価証券報告書にて適正に開示しています。現在、該当する取引はありません。

【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

<多様性の確保についての考え方>

(1) 女性の管理職への登用

今後、人材育成を行い、適性を判断したうえで管理職への登用を行います。

(2) 外国人及び中途採用者の管理職への登用

今後、外国人を採用した場合は、適性を判断したうえで管理職への登用を行います。また、当社はこれまで管理職の多くが出資会社からの出向者でしたが、2022年度より異業種からの中途採用を開始しており、計画的に管理職としての育成・登用を行います。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標>

(1) 女性の管理職への登用

今後、積極的に女性の採用・育成を行うことで、早期に管理職総人員の10%以上を目指します。

(2) 中途採用者の管理職への登用

今後も異業種からの中途採用を継続していきます。

<多様性の確保の状況>

(1) 女性の管理職への登用

女性社員については、2025年3月時点で管理職総人員の7%を課長職として登用しています。

(2) 外国人及び中途採用者の管理職への登用

これまで外国人の採用実績がありません。また、中途採用者については、2022年度に中途採用者を4名採用し、内2名は課長職で採用しました。2023年度には中途採用者を4名採用し、内2名は課長職で採用しました。2024年度には中途採用者を7名採用し、内1名は部長職、内4名は課長職で採用しました。2025年4月から6月末までに中途採用者を2名採用し、内1名は課長職で採用しました。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

採用にあたっては、異業種からの中途採用など多様な人材の確保に努め、多様な人材が活躍できるよう育成に取り組めます。さらに、教育訓練など人材育成に向けた社内環境整備や、外部研修への参加を計画的に行うなど育成強化に取り組めます。

【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、企業年金制度を現時点で導入していません。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

当社は、下記のとおり情報発信をしています。

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社では、下記の企業理念を定め、これらを踏まえた3か年の経営計画に基づき経営を遂行しています。

【企業理念】

・私たちは、果敢な挑戦により、持続的な成長を果たします

・私たちは、環境に優しい物流サービス・物流商品の提供を通じ、持続可能な社会の実現に貢献します

() 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と方針

補充原則を含めた83原則について考え方を定め、開示します。

() 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

役員報酬については、取締役会の中で「株主総会で承認された役員報酬限度額の範囲内」において、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議により決定しています。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き

取締役・監査役候補者については、培ってきた経営者としての豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に活かすことを基本方針として選定、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議により決定しています。

() 取締役会が上記()を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

当社は、取締役・監査役候補者の経歴及び選任理由について、「定時株主総会招集通知」に記載し、ホームページにおいて開示しています。

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取り組み等】

<サステナビリティについての取り組み>

環境(Enviroment)、社会(Social)、企業統治(Governance)の3項目を掲げており、これらを踏まえた経営戦略について、よりわかりやすい具体的な情報を当社ウェブサイト「サステナビリティ」(<https://www.npp-web.co.jp/sustainability/>)で開示・提供しています。

<人的資本、知的財産への投資等>

人的資本や知的財産への投資等については、当社経営計画の14頁、18頁に記載し、東京証券取引所に適時開示のうえ、当社ウェブサイト「経営計画」(<https://www.npp-web.co.jp/company/investors/management.html>)に掲載しています。

【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任範囲】

当社取締役会は、「取締役会規則」に従い、法令、定款に定める事項及び重要な業務執行事項を決定しており、概要について開示しています。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

独立社外取締役の選任に当たっては、東京証券取引所の独立役員に関する判断基準を満たすことを条件に、当社の経営に対し助言・監督ができる、高い見識を持つ候補者を選任することとしています。

【補充原則4 - 10 独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言】

当社は、監査役会設置会社であり、独立社外取締役を3名選任しています。経営幹部の指名・報酬などに対する取締役会の機能については、2022年度より指名・報酬委員会を取締役会の諮問機関として設け、取締役会の機能の独立性・客観性・説明責任を強化しました。

【補充原則4 - 11 取締役会全体の考え方と選任手続き】

当社の取締役候補者の選任にあたっては、取締役会の運営が効果的・効率的に実施できるように、豊富な知識と幅広い経験・実績等を勘案し、総合的に判断して決定しています。また、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを作成し、「定時株主総会招集通知」にて開示しました。

当社の独立社外取締役の選任にあたっては、他社での経営経験を有する者から総合的に判断して決定しています。

【補充原則4 - 11 取締役・監査役の他社兼任】

取締役及び監査役の他の上場会社の役員兼任状況については、毎年、「定時株主総会招集通知」及び「有価証券報告書」に開示しています。

【補充原則4 - 11 取締役会全体の実効性に関する分析・評価】
2022年度より取締役会の実効性に関する分析及び評価を実施し、実効性の向上という観点から、その結果を開示しています。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】
取締役・監査役は就任時、必要に応じて、社内でオリエンテーションを行うとともに、外部の新任取締役・監査役セミナーに参加するなど、その役割・責務をはじめ役員として必要な知識を習得しています。また、就任後においても、担当する分野についての専門的知識を高めるため、役員トレーニングプログラム(web版)により、「コーポレートガバナンス」、「危機管理・不祥事対応」、「DX・サイバーセキュリティ」、「株主総会」、「サステナビリティ・環境」、「人権・人的資本」、「財務・ファイナンス」などのテーマ毎に多くのカリキュラムを用意し、常時、任意に受講できる体制を構築しています。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、毎年株主総会以外に、アナリスト向けの決算説明会・中間決算説明会(各1回)並びに個人投資家向け会社説明会の開催を行っています。また、IR担当を限定し、株主に適正な投資判断を行っていただくために、インサイダー情報管理に留意しながら迅速に情報開示を行う等、個人投資家との対応も積極的に行っています。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示(初回)
英文開示の有無 更新	無し

該当項目に関する説明 更新

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】
当社は、「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」については、当社経営計画の10頁から13頁に記載し、東京証券取引所に適時開示のうえ、当社ウェブサイト「経営計画」(<https://www.npp-web.co.jp/company/investors/management.html>)に掲載しています。
当社取締役会で審議し、決議した、「企業価値向上に向けた取組み」の概要は以下のとおりとなります。

1. 現状分析・評価
当社は、2025年3月25日に公表した「経営3か年計画2027」のもと、「企業価値向上に向けた取組み」を推進していきます。企業価値向上(PBR向上)に向けて、経営計画に掲げた諸施策の着実な実行による資本コスト(5%程度)を上回る「ROEの向上」と「継続的・将来的な成長期待によるPERの向上」を実現し、中期的にはROE10%以上を達成することを目標として設定しています。
その計画の策定にあたっての現状分析、評価は以下のとおりとなります。

- ・過去5年間(2021年3月期から2025年3月期)におけるPBR(株価純資産倍率)の平均値は0.5倍であり、1倍を超える状況にはなっていません。
- ・ROE(自己資本利益率)も過去5年間の平均値で9.0%と、当社の株主資本コスト(5%程度)を上回っているものの、ROEが低いことが、PBRを現水準にとどめている主な要因と分析しています。
- ・PBRの向上のためには、PER(株価収益率)も重要な要素であり、当社のPERは過去5年間の平均値で6.8倍であり、低水準で推移していると認識しています。

2. 企業価値向上(PBR向上)に向けた取組み
現状分析を踏まえ、事業の成長戦略など経営計画に掲げた諸施策の着実な実行により、資本コストを安定的に上回るROEを達成し、また成長期待を高める資本市場との対話や、非財務価値向上に積極的に取組みPERを向上させていくことで、PBRの向上を推進していきます。
ROE向上に向けた資本政策の考え方としては、資本効率を意識した成長投資を行うとともに、優良な資産を積み上げ、収益力の向上を図ることを基本と捉えています。加えて、有利子負債の活用と株主還元強化による資本構成の最適化により、継続的なROEの向上を実現したいと考えています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本貨物鉄道株式会社	194,200	11.99
NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社	180,000	11.11
株式会社南都銀行	60,000	3.70
泉北高速鉄道株式会社	40,000	2.47
株式会社日本カストディ銀行(三井住友信託銀行再信託分・近畿日本鉄道株式会社退職給付信託口)	40,000	2.47
株式会社池田泉州銀行	40,000	2.47
三井住友信託銀行株式会社	40,000	2.47
MSIP CLIENT SECURITIES	35,000	2.16
株式会社ワコーパレット	34,400	2.12
三井住友ファイナンス&リース株式会社	32,000	1.96

支配株主(親会社を除く)の有無	――
親会社の有無	なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3 月
業種	サービス業
直前事業年度末における(連結)従業員数 更新	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

該当事項はありません。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	6 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数 更新	3 名

社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	3 名
--	-----

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
吉田昌功	他の会社の出身者											○
小暮一寿	他の会社の出身者											○
末永京子	他の会社の出身者											○

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
吉田昌功	○	近鉄不動産株式会社 相談役 近鉄グループホールディングス株式会社 顧問 テレビ大阪株式会社 取締役 大阪商工会議所 副会頭 奈良県人事委員会 委員	吉田昌功氏は、近鉄グループホールディングス株式会社において取締役社長を経験し、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しております。引き続き同氏の社外取締役としての提言や意見表明により、当社の企業価値・コーポレートガバナンスの向上が期待できるものと判断しております。
小暮一寿	○	日本貨物鉄道株式会社 取締役兼常務執行役員 関西支社長	小暮一寿氏は、日本貨物鉄道株式会社入社後、要職を歴任し、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しております。引き続き同氏の社外取締役としての提言や意見表明により、当社の企業価値・コーポレートガバナンスの向上が期待できるものと判断しております。
末永京子	○	アーカス総合法律事務所 弁護士 大丸エナウィン株式会社 補欠の監査役	末永京子氏は、弁護士であり、経営法務、労働法務、ガバナンス分野などの豊富な経験と幅広い見識を有しております。同氏の社外取締役としての提言や意見表明により、当社の企業価値・コーポレートガバナンスの向上が期待できるものと判断しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	1	1	2	0	0	社外取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	1	1	2	0	0	社外取締役
------------------	----------	---	---	---	---	---	---	-------

補足説明

特になし

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	4名
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査は、仰星監査法人と監査契約をしており、定期的な監査・意見交換のほか、都度助言や指導を受けています。常勤監査役は、会計監査人との定期的な情報交換のほか、適宜意見交換の連携を図っています。

内部統制面では、相互牽制が十分に機能する組織を基本とし、各部門の業務運営が適正に機能しているかを、社長直轄の内部監査部(部長1名)が監査計画に基づき監査を実施し、監査役との相互連携の充実に努めています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
吉田 豊	その他													○
増田 義明	他の会社の出身者													○
金森 哲朗	他の会社の出身者													○

- 会社との関係についての選択項目
- 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」
- 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」
- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
 - b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
 - c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
 - d 上場会社の親会社の監査役
 - e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
 - f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
 - g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
 - h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
 - i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
 - j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
 - k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
 - l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
 - m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
吉田 豊	○	独立役員に指定しています。 2021年6月 当社社外監査役	<独立役員指定理由> 吉田豊氏は、大阪商工会議所における豊富な経験と幅広い見識を有しております。同氏の社外監査役としての提言や意見表明により、当社の健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上及び良質な企業統治体制の整備と運用が期待できるものと判断しております。
増田 義明		2022年6月 当社社外監査役	増田義明氏は、株式会社三菱銀行(現 株式会社三菱UFJ銀行)における豊富な経験と幅広い見識を有しております。同氏の社外監査役としての提言や意見表明により、当社の健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上及び良質な企業統治体制の整備と運用が期待できるものと判断しております。
金森 哲朗		2024年6月 当社社外監査役	金森哲朗氏は、南海電気鉄道株式会社及び泉北高速鉄道株式会社における豊富な経験と幅広い見識を有しております。同氏の社外監査役としての提言や意見表明により、当社の健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上及び良質な企業統治体制の整備と運用が期待できるものと判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	実施していない
---------------------------	---------

該当項目に関する補足説明

当社は、固定報酬及び業績等を踏まえた成果報酬としており、明確なインセンティブ付けによる制度は導入していません。今後、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの導入について、検討していきます。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

取締役及び監査役別に総額を開示
開示手段は、有価証券報告書

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

第53期(2024年4月1日から2025年3月31日まで)
取締役及び監査役に支払った報酬
取締役: 7名 45,831千円(うち社外取締役3名 4,671千円)
監査役: 4名 12,792千円(うち社外監査役4名 12,792千円)

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外監査役を含む監査役の職務の補助について、内部監査部門である監査部長が業務上必要な連絡を行い、必要な情報を都度提供します。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

(1) 業務執行と監督

- ・重要な業務執行の意思決定においては、社外取締役3名及び社外監査役3名が出席する取締役会にて必要な協議の上、実施いたします。また、代表取締役社長は取締役会から委託された範囲にて業務執行を実施いたしますが、重要事項については社外監査役1名が出席する経営会議にて協議し、透明性、適法性を確保しています。
- ・業務執行は取締役会にて選任し、担当職務を委嘱した執行役員が行い、取締役会がこれを監督しています。
- ・取締役会において、法令、定款に定める事項及び重要な業務執行事項を決定しておりますが、意思決定の迅速化、取締役会の監督機能の強化を目的として、全般的執行方針の協議機関として経営会議及び執行役員会を設置するとともに、個別の業務執行事項については、業務の執行を担う執行役員に最大限委任しています。

なお、取締役会等の概要については以下のとおりとなります。

【取締役会】

- ・権限: 法令、定款に定める事項、重要な業務執行の決定及び業務執行の監督
- ・議長: 代表取締役社長
- ・構成: 取締役6名、内社外取締役3名
監査役の出席(取締役の業務執行を監督、社外監査役3名)
- ・開催状況: 原則として毎月1回(8月を除く)及び必要に応じて開催します。

・取締役会の審議活性化の取り組み: 取締役会の年間開催スケジュールは、四半期の決算等予定されている審議事項を考慮して当該年度開始前に決定し、取締役及び監査役へ通知します。また、議案については、原則、業務執行の協議機関である経営会議で事前に審議されるため、業務執行取締役及び常勤監査役は内容を熟知した上で取締役会へ参加するとともに、社外取締役や非常勤監査役へは、事前に議案に関する十分な説明を行うことで、質疑応答や協議に十分な審議時間を確保し、審議の活性化に努めています。

・取締役会の実効性評価

毎年1回、全ての取締役及び監査役を対象として、取締役会全体の実効性に係るアンケート調査を実施し、取締役会の実効性を評価するとともに、取締役会の改善に向けた意見を集約しています。その内容を分析・評価した結果については、取締役会において討議、検証を行い、集計結果を踏まえて、実効性を評価しています。また、アンケートを通じて抽出した課題や意見を踏まえて、取締役会の実効性向上に向けた改善につなげています。

なお、直近に実施した実効性評価の概要は以下のとおりとなります。

○ アンケートと分析、結果を評価

実施期間: 2024年11月27日～12月1日

実施対象: 取締役4名(内社外取締役2名)、監査役3名、計7名

主な評価項目: 「取締役会の構成」、「取締役会の運用」、「取締役会の議題」、「取締役会を支える体制」

分析・評価結果の概要: 各評価項目について、概ね適切であることが確認されました。評価項目別の概要について以下のとおりです。

1. 取締役会の構成について

取締役としての役割を果たすための必要な時間や取締役会の構成員の多様性については、概ね確保されているとの評価であったが、取締役会の人数や社外取締役の人数が少ないとの意見が出ました。

2. 取締役会の運用について

取締役会の資料の事前検討時間、審議時間、発言できる雰囲気及び議案の分量については概ね適切であるとの意見が出ました。

3. 取締役会の議題について

議題の選定については概ね適切であるが、企業戦略の大きな方向性を示す議題や中期経営計画の進捗状況などの議題が少ないとの意見が出ました。

4. 取締役会を支える体制について

会社に対して追加情報を求める機会や外部の専門家の助言を得る機会については、概ね確保されているとの評価であったが、役員就任後に各種専門家講師による勉強会の開催を要望する意見が出ました。

5. 昨年度評価の低かった項目の改善状況

A. 「資料を事前に検討する時間が少ない」の改善状況

概ね改善されているとの意見が多数であるものの、まだ不十分との意見が出ました。

B. 「中期経営計画の進捗状況等の報告や議論が少ない」の改善状況

まだ不十分との意見が出ました。

C. 「役員就任後の各種専門家による勉強会の開催要望」の改善状況

まだ不十分との意見が多く出ました。

・今後の対応

当社取締役会は、これらの課題について議論を重ね、取締役会の実効性の向上を図り、これから中長期的な企業価値の向上を目指します。

【経営会議】

・議長:代表取締役社長

・構成:社内取締役、常勤監査役、一部の部長の陪席

・開催頻度:毎月2回、及び必要に応じて開催

【執行役員会】

・議長:代表取締役社長

・構成:執行役員、常勤監査役、一部の部長の陪席

・開催頻度:毎月1回、及び必要に応じて開催

【その他執行部門の委員会の概要】

・内部統制関連の委員会として、CSR体制の構築と推進を担うCSR委員会、リスクが発現し危機が顕在化した際の体制を事前に協議、発現後の対応を担うリスク・危機管理委員会等を設置しています。各委員会で協議した重要事項については、決議基準に応じて取締役へ上程の上、決議、もしくは取締役会へ定期報告し、取締役会はこれらの活動を監督します。

(2) 指名・報酬

役員の指名・報酬などの重要な事項に関しては、独立社外取締役の意見を得るため、取締役会の諮問機関として、委員3名中2名を独立社外取締役で構成し、公正かつ透明性の高い、任意の指名・報酬委員会を設置しており、その答申を最大限に尊重し、取締役会にて決定しています。

(3) 監査

A. 監査役会・監査役

・監査役会は、社外監査役3名で構成され、原則として毎月1回(8月を除く)、及び必要に応じて随時開催しています。

・監査役会においては、監査の方針、監査の計画、監査の方法、監査業務の分担の決議等を行うとともに、監査役監査が実効的に行われることを確保するための体制の検討等を行います。

・監査役は、取締役会、経営会議をはじめとする重要な会議へ出席し、経営全般ならびに個別案件に関して客観的かつ公平に意見を述べ、また、適法性や内部統制の状況を調査すること等によって、取締役の職務の執行を監査しています。さらに、重要な書類等の閲覧、調査を通じた監査を行い、業務執行部門の職務の執行を監査しています。

・監査役の選任においては、人格・識見、法律・会計等の専門知識など多様なスキルの人材を選任するとともに、特に社外監査役においては、財務・会計他の専門的知識を有する者の選任等によって監査役会の機能強化を図っています。

・監査役スタッフは、内部監査部門である監査部が担い、監査役の活動が円滑に行われるように補佐するとともに、内部監査部門等との連携も強化しています。

B. 内部監査部門

・内部監査については、監査部を配置し、年度監査計画に基づき、当社の内部監査、金融証券取引法に基づく財務報告に係る内部統制監査を実施しています。

・内部監査結果については、社長に加え、監査役会、監査役に対しても報告を行っています。また、取締役会においても、半期に一度、内部監査の状況を報告し、社外取締役への直接的な報告も行っています。

C. 会計監査人

・会計監査人は、仰星監査法人を選任しています。同監査法人は、独立の第三者の立場から監査を実施しており、当社の内部監査部門及び監査役会との連携を図りながら、年度会計監査計画に基づき、当社の監査を行っています。

・監査役監査、内部監査及び会計監査を独立的かつ相互補完的に遂行することによって、客観性を維持した監査体制を構築しています。

(4) 責任限定契約の概要

・当社は、社外取締役の吉田昌功氏、小暮一寿氏及び末永京子氏ならびに社外監査役の吉田豊氏、増田義明氏及び金森哲朗氏との間で、定款に基づき、賠償責任を限定する契約を締結しています。なお、当該契約に基づく賠償責任の限度額は法令に定める額としています。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当社は、6名の取締役の内、3名を社外取締役とすることにより、経営上の重要な事項の決定に際し、社外有識者の知見を取り入れるとともに、取締役会の業務執行の監督機能の強化を図っています。また、社外監査役3名による監査を実施しています。このような体制とすることにより、経営監視機能の客観性、中立性が十分に確保されているものと判断しています。また、現体制における役員の構成については適切と判断しています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	実施しています。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避した株主総会日を設定しています。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を2021年6月25日開催の第49期定時株主総会から導入しました。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者 自身による 説明の有 無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャーポリシー規程を制定し、ホームページにて公表しています。	
IR資料のホームページ掲載	IR資料をホームページに掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署:経営企画部 IR担当役員:執行役員 木下 耕治 IR事務連絡責任者:経営企画部長 喜多 雅巳	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	企業理念・行動憲章・CSR規程において各ステークホルダーの尊重について規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	エコレールマーク協賛を推進し、パレットの全国回送にJRコンテナを活用するなどモーダルシフト推進に協力しています。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	ステークホルダーに対する情報提供に係る方針として、ディスクロージャーポリシー規程を制定しています。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、内部統制システムに関する基本的な考え方を以下のとおり定め、その主旨に沿って内部統制システムを構築、運用しています。

〔内部統制システムの整備に関する基本方針〕

日本パレットプール株式会社における「取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制、その他株式会社の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制(いわゆる、内部統制システム)の整備」について、会社法第362条第4項第6号(業務の適正を確保するための体制の整備の決定)並びに会社法施行規則第100条第1項及び第3項に基づき、下記のとおり基本規則を定める。

A. 「取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制」

(1) 取締役会は、社外取締役を含む取締役で構成し、法令、定款、「取締役会規則」の定めるところに従い、全体に影響を及ぼす重要事項を決定するとともに、業務執行を監督する。取締役の職務の執行に関する監督機能の維持・強化のために社外取締役を選任する。

(2) 代表取締役をはじめ各取締役は、「取締役会規則」の定めるところに従い、職務の執行状況のほか重要な事項について、取締役会に報告する。

(3) 監査役は、監査役の職務の執行が、法令及び定款等に基づき適正に行われているかについて、「監査役会規則」の定めるところに従い監査を行う。

(4) 取締役及び従業員(以下、「役職員」という。)は、「企業理念」、法令、定款、その他の社内規則及び社会通念などを順守した行動をとるための規範としての「行動憲章」に沿って行動し、これに基づき業務執行する。

(5) 役職員のコンプライアンスを徹底するため、「CSR規程」に定めるところにより「CSR委員会」を設置し、適法かつ公正な企業活動を支えるコンプライアンス体制を推進する。

(6) 役職員の法令等の違反及び不正行為、その他の企業倫理に違反する行為を防止もしくは早期に発見して是正するため、「内部通報規程」を

定める。

(7)内部監査部門は、役職員の職務の執行が、法令、定款等に基づき適正に行われているかについて、「内部監査規程」の定めるところに従い監査を行う。

B.「反社会的勢力排除に向けた基本方針及び整備の状況」

(1)当社は、反社会的勢力や団体との一切の取引を許さない業務運営を図ることが、企業の社会的責務であることを十分に認識し、社会的正義を实践すべく、毅然とした態度で臨む。

(2)反社会的勢力とあらゆる関係を遮断する基本方針は、「行動憲章」、「CSR規程」に明文化し、役職員がその基本方針を順守するよう教育体制を構築する。

(3)リスク管理や法務等の対応部門(総務部)を設け、平素から、専門機関等からの情報収集を行うとともに、反社会的勢力を排除すべく、社内に向けて対応方法等の周知を図る。事案の発生時に備え、反社会的勢力への資金提供は絶対に行わない確固たる方針のもと、関係行政機関や顧問弁護士、その他外部の専門機関と密に連携し、速やかに対処できる体制を構築する。

C.「取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制」

取締役会議事録、経営会議議事録等の業務執行に関わる重要な書類及び取締役の職務の執行に係る文書、その他の情報(電磁的記録を含む。)については、「文書規程」の定めるところに従い、適正に保存及び廃棄等の管理を行うとともに、取締役、監査役は必要に際し、これらの書類を閲覧することができる。

D.「損失の危険の管理に関する規程及びその他の体制」

(1)企業経営に重要な影響を及ぼすリスクの未然防止及び万一発生する非常事態への迅速かつ的確な対応を可能とするリスクマネジメント体制の確立のため、リスク統括部門(総務部)を定める。また、リスク発生の抑制及び発現時の被害最小限化に向けた予防的活動をリスク管理、発現したリスクへの対処を危機管理と定義し、これらを統合的に管理する体制を整備する。

(2)リスク管理については、当社を取り巻くリスクを認識し、その影響を事前に回避もしくは事後に最小化する対策を講じるために、「リスク・危機管理規則」を定めるとともに、「リスク・危機管理委員会」を設置する。「リスク・危機管理委員会」では、企業経営に重要な影響を及ぼすリスクを特定するとともに、各リスクにおける担当部門を定め、対策を検討し、リスク発現の予防に取り組む。リスク対策の状況について、担当部門から報告を受け確認するとともに、定期的に取締役会へ報告する。

(3)危機管理については、損失のリスクが発現した場合に備え、非常事態への迅速かつ的確な対応を可能とする危機管理体制の確立のため、「リスク・危機管理規則」を定めるとともに、「リスク・危機管理委員会」を設置する。発現する危機の種類により、報告基準を定めるとともに、「災害対策」、「感染対策」など、重要な危機ごとの会議体を設置し、平時においても有事発生時の事業継続に必要な対策を検討するとともに、発生時には速やかに対策本部を設立し、対応する。

(4)情報システムに関わるリスクについては、情報セキュリティ部門(IT推進部)を定めるとともに、「情報システムセキュリティ基本方針」に基づき、情報セキュリティリスクに対する対策を協議する。セキュリティインシデントが発現した場合は、「リスク・危機管理委員会」と連携の上、その対応にあたる。

(5)内部監査部門は、経営上発生する損失の危険を防止するため、「内部監査規程」の定めるところに従い、リスク管理体制及び危機管理体制の対応状況について監査するとともに、指導、助言、勧告を行う。

E.「取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制」

(1)取締役会は、「取締役会規則」の定めるところに従い開催し、重要な業務執行について決議を行うとともに、取締役の職務執行を監督する。

(2)業務執行については、経営会議を設置し、経営における重要な事項を協議する。

F.「監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項」

監査役の職務の補助に関する事項については、監査役の指示に従い、内部監査部門である監査部の「監査役スタッフ」が行う。

G.「前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項」

「監査役スタッフ」の人事については、監査役会の事前の同意を得る。

H.「取締役及び使用人が監査役に報告するための体制、並びに当該報告をした者が、当該報告を理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制」

(1)取締役等は、以下の事項について、直接又は管理業務を担当する部門(総務部)を通じて遅滞なく監査役に報告する。

経営上の重要な事項、内部監査の実施状況

職務執行に関して重大な法令、定款違反もしくは不正行為の事実

会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実

(2)取締役及び使用人は、会社に著しい損害を及ぼす事実が発生し、又は発生するおそれがあるときは、監査役に報告するものとしている。監査役へ報告をした取締役及び使用人に対し、監査役へ報告したことを理由として不利な扱いを行うことを禁止する。

I.「監査役が監査が実効的に行われることを確保するための体制」

(1)各監査役は、取締役会に出席するとともに、常勤監査役は重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、経営会議、その他会社の重要な会議に出席する。また、当該会議に出席しない場合には、監査役は、審議事項についての説明を受け、関係書類を閲覧する。

(2)監査役及び監査役会は、代表取締役と定期的に会合を持ち、経営方針、会社が対処すべき課題、会社を取り巻くリスクのほか、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見交換し、相互認識と信頼関係を深めるよう努める。

(3)監査役は、主要な稟議書、その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役または従業員に対し、その説明を求めるとともに意見を述べる。

(4)監査役は、監査部及び会計監査人との連携を図り、監査の有効性を向上させる。

(5)監査役が必要と認めるときは、監査役の監査を支える弁護士、公認会計士、コンサルタント、その他外部の専門家を活用することができ、その費用は会社が負担する。

J.「監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項」

監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払い等の請求をしたときは、当該請求に係る費用または債務が当該監査役の職務の執行に必要なでないことを証明した場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況については、「内部統制システム等に関する事項」の「1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況」における、内部統制システムの整備に関する基本方針の「B. 反社会的勢力排除に向けた基本方針及び整備の状況」をご参照願います。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社は、投資家に適時適切な会社情報の開示を行うことを基本に、重要な事項、事実の発生等があった場合、取締役会規則等に基づき、取締役会に付議・決議、または報告を行うとともに、適時開示規則等に則り開示すべき事項については、代表取締役社長又は開示の責任者として定められた者が、決議後、迅速かつ適切に開示を行う体制を構築しています。

なお、適時開示の社内体制の概要は、「情報開示に関する体制図」のとおりです。

〔ディスクロージャーポリシー規程〕

（目的）

当社は、金融商品取引法に定める「フェア・ディスクロージャー・ルール」の趣旨を尊重し、公正で透明性の高い情報の適時、適切な開示と、株主・投資家を始めとするステークホルダーの皆様との対話を通じ、コミュニケーションの充実と信頼関係の維持、向上を図るとともに、企業経営の質を高め、持続的な企業価値の向上に努めるため、ディスクロージャーポリシー規程を制定する。

（適用範囲）

本規程の適用範囲は、当社が株主・投資家を始めとするステークホルダーに対する会社情報開示の手続きに適用する。

（情報開示の基準）

当社は、関係法令や東京証券取引所が定める規則に基づき、当社に関する開示すべき重要情報を適切に管理し、開示内容の正確性を確保しつつ開示する。重要情報とは、具体的には、インサイダー取引規制の対象となる情報及び公表前の確定的な決算情報であって有価証券の価額に重要な影響を与える情報を指す。

また、法令や開示に関する規則等に定められた情報以外に、当社の経営方針や事業内容に対する理解を深めるために有用であると当社が判断する情報（以下、「有用な情報」という。）についても、積極的に開示する。

（情報開示の方法）

当社は、重要情報の開示については、東京証券取引所の適時開示情報伝達システム（TDnet）、金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム（EDINET）を通じて行うとともに、開示後、速やかに当社ホームページにその内容を掲載する。

また、有用な情報についても、ニュースリリース、記者会見、説明会、当社ホームページへの資料掲載等を通じ、広く社外へ発信する。

（情報開示に関する社内体制）

当社は、株主・投資家との対話を促進するため、経営企画担当役員がIR活動を統括する。情報開示については、経営企画部を事務局とし、総務部、財務部、経営企画部による情報開示の方針、情報開示活動の適切性に関する協議に基づき、取締役会においてディスクロージャーポリシーを決定している。

当社は、本ディスクロージャーポリシーに基づき、代表取締役または各開示情報を所管する担当役員を責任者として、情報開示を行う。

取締役会は、経営企画担当役員から報告される情報開示活動について、内容を共有するとともに、適切性を確認する。

（株主・投資家との対話とフィードバック）

株主・投資家との対話は、経営企画担当役員がその任にあたりとともに、内容や日程等を勘案の上、代表取締役社長及び経営企画担当役員が面談に臨む。

対話の方法は、個別面談に加え、通期に決算説明会を開催する。

対話を通じていただいた意見等は、経営企画担当役員を通じて、定期的に取締役会へフィードバックされる。また、経営幹部ならびに社内関係者へも共有し、企業活動への反映を図る。

（未公表の重要情報の取り扱い）

未公表の重要情報が、一部の資本市場参加者のみに選別的に開示されることのないよう、当該情報に関わる関係者に対し、ディスクロージャーポリシーの趣旨及び情報管理の重要性について周知徹底を図る。ただし、意図せず重要情報を伝達した場合等、同時にこれを公表することが困難な場合には、速やかにこれを開示する。

（沈黙期間）

当社は、決算情報の漏洩防止と開示の公正性の確保を目的に、決算期末日の翌日から決算発表日までを沈黙期間とし、決算の内容や業績の見通し、計画に関するお問合わせへの対応を差し控える。ただし、この沈黙期間中に業績予想を大きく外れる見込みが出てきた場合には、法令や開示に関する規則に従い、適宜公表する。

（業績予想及び将来予測）

当社が開示する業績予想及び経営戦略等に関する将来予測は、開示日現在において入手し得る情報に基づき合理的であると判断される一定の前提に基づくものであり、実際の業績は、様々な要因により、開示した予想・予測と異なる可能性がある。

(第三者による業績予想等)

当社は、当社に関する第三者によるいかなる意見や推奨、業績予想等について、原則としてコメントしない。ただし、著しい事実誤認や間違いがあれば、その旨指摘することがある。

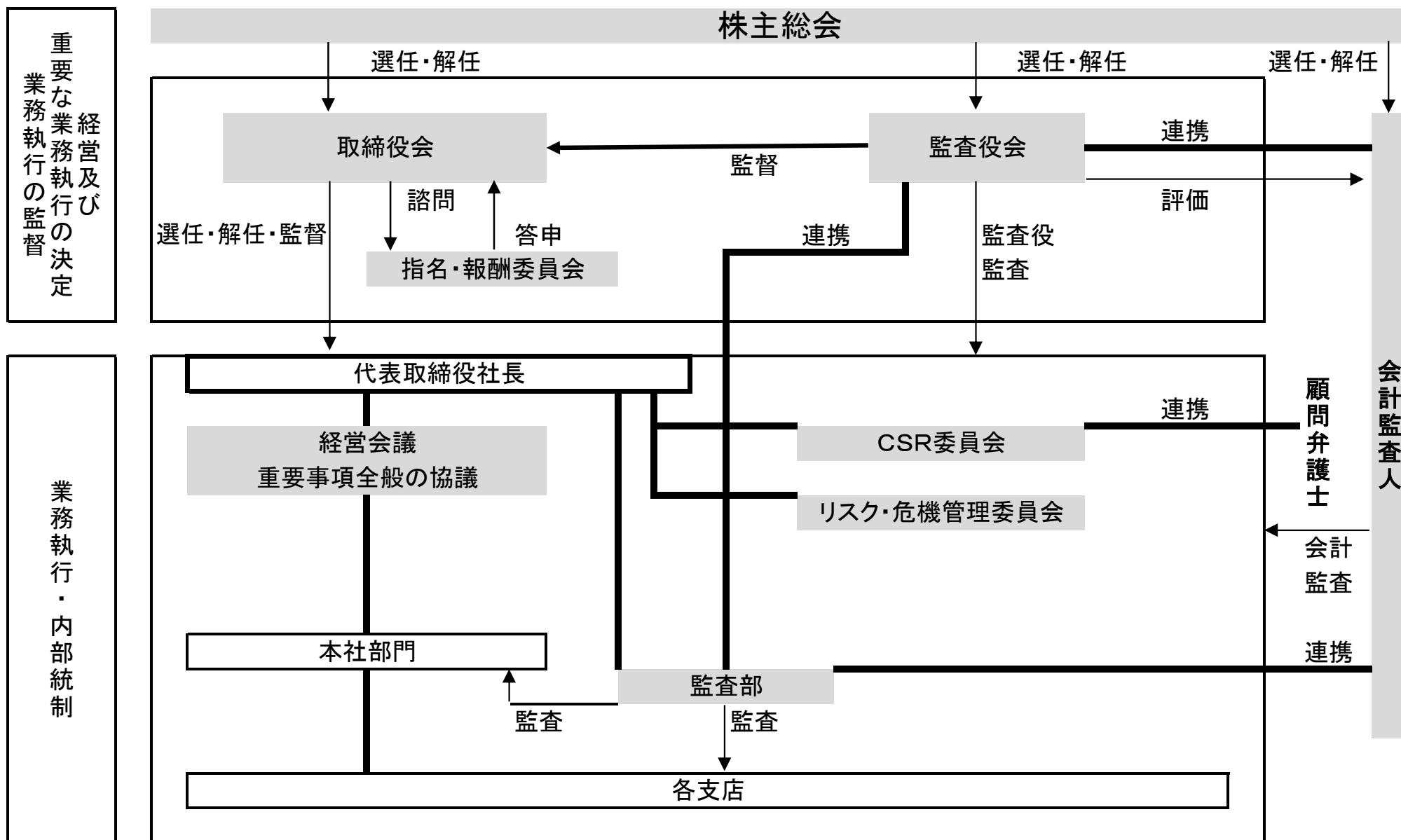
日本パレットプール株式会社 取締役・監査役のスキル・マトリックス

氏名	地位	企業経営	財務、 会計、 資本政策	法務、 コンプラ イアンス	営業、 マーケ ティング	D X、 I T	コーポレート ガバナンス
浜島和利	代表取締役社長 社長執行役員	●		●	●	●	●
柏井省吾	代表取締役副社長 副社長執行役員	●	●	●		●	●
中山津久弘	取締役 執行役員				●	●	●
吉田昌功	社外取締役	●	●	●			●
小暮一寿	社外取締役	●			●		●
末永京子	社外取締役			●			●
吉田 豊	常勤監査役 社外監査役	●		●			●
増田義明	社外監査役		●	●			●
金森哲朗	社外監査役	●	●	●			●

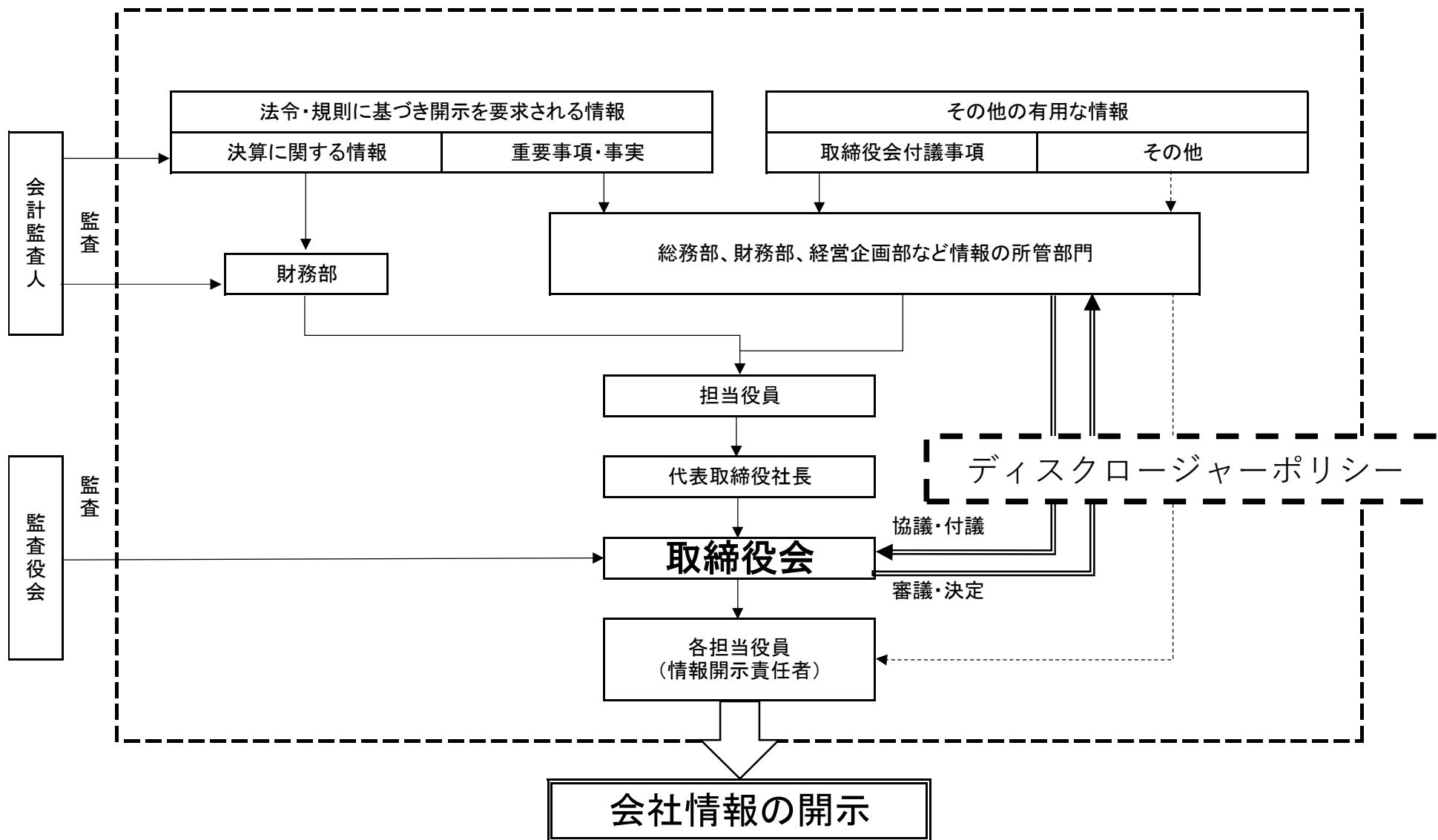
●印は、各取締役が各分野において知見や専門性を備えていることを示しています。

2025年 6 月

コーポレートガバナンス体制図



情報開示に関する体制図



**コーポレートガバナンス・コード
への当社対応方針と取り組み
(2025年7月)**

日本パレットプール株式会社

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

コンプライ

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、国内外の株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆様に対し、金融商品取引法等の関連法令及び東京証券取引所の定める適時開示等に係る規則を順守し、株主の権利が実質的かつ平等に確保されるように迅速、正確、公平な情報提供に努めています。

具体的には、

- ・株主総会開催日をいわゆる集中日を避け開催
- ・「定時株主総会招集通知」の早期発送（株主総会の20日前までに発送）
- ・2021年から「定時株主総会招集通知」の発送前に当社ウェブサイトに掲載するなど株主の皆様へ配慮した取り組みを行っています。

【原則1－1. 株主の権利の確保】

コンプライ

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、株主総会が株主の皆様との建設的な対話の場であることを認識するとともに、株主の権利が実質的かつ平等に確保されるよう、速やかな情報開示と、株主総会における議決権の行使が円滑に行える環境の整備に努めています。

なお、2021年からはQRコードによる議決権行使の電子化を導入し、議決権行使の簡素化を行いました。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【補充原則1－1①】

コンプライ

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

これまで株主総会で相当数の反対意見が投じられたことはありませんが、当社取締役会は、株主総会に提案した会社議案について、相当数の反対票が投じられた等、必要と判断した場合は、反対の理由や原因の分析を行っています。

また、分析の結果によっては、株主の皆様との対話を含め対応の要否を検討して行きます。

【補充原則1－1②】

コンプライ

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。

他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、経営判断の機動性の観点から、法令及び定款の定めにより、株主総会における決議事項の一部のほか、経営に関わる重要事項については取締役会において決定しています。

当社取締役会は、社外取締役3名を含む取締役6名及び社外監査役3名が出席し、経営判断の専門性及び客観性を確保しています。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【補充原則1－1③】

コンプライ

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることをしないよう配慮すべきである。

とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、会社法に定められている議題提案権や違法行為の差止め、株主代表訴訟提起等、一定割合以上の株式数を持つ株主でなければ行使できない少数株主権について、当社株式取扱規則第12条により、権利行使の手続き等を定め、適法かつ適正に対処するよう配慮しています。

(少数株主権等の行使手続)

第12条 振替法第147条第4項に規定された少数株主権等を当会社に対して直接行使するときは、署名または記名押印した書面により、個別株主通知の受付票を添付して行うものとする。

【原則1－2. 株主総会における権利行使】

コンプライ

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社は、株主総会が株主の皆様との建設的な対話の場であるとともに、会社の基本的な方針や重要な事項を決定する最高意思決定機関であることを認識し、株主総会に株主様自身が出席して、質問または意見を述べるなど、決議に加わることができる権利として議決権の行使を確保しています。

また、株主総会に出席できない株主の皆様の意思を総会決議に反映させる手段として、代理人による議決権行使、郵送及びインターネット等による議決権行使を導入しており、株主の皆様の実質的な権利を確保しています。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【補充原則1－2①】

コンプライ

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

当社は、法令及び東京証券取引所の有価証券上場規程に基づく開示はもとより、当社ウェブサイトにおいて、株主・投資家の皆様向けに株主総会関連書類を含むIR情報やニュースリリースなどの会社情報を適時かつ積極的に発信しています。

【補充原則1－2②】

コンプライ

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnetや自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は、定款の定めにより3月31日を基準日とし、法令に基づく決算処理及び、それに係る会計監査の期間を一定期間確保した上で、「定時株主総会招集通知」の早期発送に努めています。

また、定時株主総会の3週間以上前にTDnet及び当社ウェブサイトにおいても「定時株主総会招集通知」の電子的公表を行っています。

【補充原則1－2③】

コンプライ

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は、株主総会が株主の皆様との建設的な対話の場であると認識しており、より多くの株主の皆様が出席できるよう、法令に基づく決算処理及び、それに係る会計監査の期間を考慮し、適切と考える日程を設定しています。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【補充原則1－2④】

エクスプレイン

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、「議決権電子行使プラットフォーム」の利用や招集通知の英訳は行っていません。現在、海外投資家は極めて少数であります。今後、議決権の電子行使を可能とする環境づくりや招集通知の英訳も検討して行きます。

【補充原則1－2⑤】

コンプライ

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社は、事前の通知があり、名義人である信託銀行等の委任状を持参し、出席者本人との確認が出来る場合、オブザーバーとしての入場を認めています。

【原則1－3. 資本政策の基本的な方針】

コンプライ

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社は、持続的な成長により株主価値を中長期的に高めるために、成長投資とリスク許容できる株主資本の水準を保持することを基本として、以下のとおり基準や目安等を設定しています。

- ①株主資本利益率（ROE）を重要な経営指標のひとつとして捉え、株主資本コストが5％程度であることを踏まえて、経営計画最終年度である2027年度に10％以上を目指します。
- ②安定的に成長投資資金を調達できる強固な財務基盤と財務面での一定の安全性を確保するため、自己資本比率は、50％程度を目安とします。
- ③株主還元については、配当金による安定的かつ継続的な利益還元を実施することとし、配当性向については、30％以上を目安とします。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【原則1－4．政策保有株式】

コンプライ

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。

また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

(1) 政策保有株式に関する方針

政策保有株式に関しては、円滑な事業運営、資金調達、取引関係の維持・強化などを目的として、中長期的な経済合理性や将来見通しを総合的に勘案したうえで、限定的に検討して行きます。

(2) 政策保有株式にかかる検証の内容

政策保有株式については、毎年、保有目的、合理性を取締役会で検証し、事業環境の変化等により保有の必要性を検討しています。

(3) 政策保有株式にかかる議決権行使基準

政策保有株式の議決権行使については、以下の議案に反対します。

1. 株式の保有目的との整合性が取れなくなる恐れがある議案
2. 取引関係の維持・拡大を阻害する議案

【補充原則1－4①】

コンプライ

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当社は、政策保有株式として当社株式を保有している株主からその売却意向が示された場合、売却などを妨げるような行為はしません。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【補充原則1－4②】

コンプライ

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、政策保有株主との取引において、その取引の合理性のみで取引の条件を取り決め、またその継続を判断しており、株式保有を理由に非合理的取引はしません。

【原則1－5. いわゆる買収防衛策】

コンプライ

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。

その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、経営陣・取締役会の保身を目的とした買収防衛策を導入する予定はありません。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【補充原則1－5①】

コンプライ

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社株式の大量買付け行為を行おうとする者に対しては、大量買付け行為の是非を株主の皆様に適切に判断いただくために必要かつ十分な情報の提供を求めるとともに、当社の企業価値の向上に資するものであるか等の視点に基づいて、独立社外役員を含む取締役会において慎重に検討します。

その意見等を速やかに開示することで、株主の皆様の検討のための時間と情報の確保に努める等、金融商品取引法、会社法、その他関係法令の許容する範囲内において、適切な措置を講じて行きます。

また、株主が公開買付けに応じることについては、株主の権利を尊重し、不当に妨げることはしません。

【原則1－6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

コンプライ

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、支配権の変動や大規模な株式の希釈化をもたらす資本政策を行う際、独立性の高い社外役員等の意見を尊重しつつ、その検討過程や実施の目的等の情報を速やかに公表するとともに、必要に応じて、株主総会や決算説明会等での説明を行うなど、株主の皆様への十分な説明に努めています。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【原則1－7. 関連当事者間の取引】

コンプライ

上場会社がその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当社は、取締役、監査役における当社との取引については、毎年、調査を行うとともに、「関連当事者の開示に関する会計基準」等の法令に基づき、有価証券報告書にて適正に開示しています。現在、該当する取引はありません。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則2】

コンプライ

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社は、「企業理念」及び「行動憲章」を制定しており、行動憲章では、
(1～2 省略)

3. 社会に開かれた企業として、株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを積極的に行い、企業経営全般にわたる情報を適時適切公正に開示します。

4. 従業員の人格、個性、自主性を尊重するとともに、快適で働きやすい職場環境をつくりあげ、ゆとりと豊かさを実現します。

5. 環境問題への取り組みは、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動し、環境保護に貢献します。

6. 良い企業市民として、積極的に社会貢献活動を行います。

(7～10 省略)

と定める等、持続的な成長と企業価値向上に取り組んでいます。

また、経営者のリーダーシップのもと、「企業理念」、「行動憲章」に則り、ステークホルダーの皆様の権利や立場を尊重する企業文化・風土の醸成に取り組んでいます。

【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

コンプライ

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社は、「企業理念」および「行動憲章」を制定し、企業価値の向上を図るため、存在意義を明文化しています。

【企業理念】

- ・私たちは、果敢な挑戦により、持続的な成長を果たします
- ・私たちは、環境に優しい物流サービス・物流商品の提供を通じ、持続可能な社会の実現に貢献します

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

コンプライ

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。

取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は、「行動憲章」や「CSR規程」を定めており、取締役会の決議により改廃を行っています。

取締役会は、これら諸規程について必要に応じて見直しを図るなど、重要な施策について適宜議題としています。

上記の行動準則については、社内イントラネットでも閲覧できるようにしています。その他に階層別研修、新規雇用者研修などの集合教育、職場における教育、eラーニングの実施により周知しています。

【補充原則2-2①】

コンプライ

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社は、全従業員を対象とした無記名のコンプライアンスに関する意識調査（アンケート）を2017年より毎年実施しています。

意識調査では、コンプライアンス全般の浸透度合いを把握するように努め、調査結果については全役員及び従業員に開示するとともに、調査結果に基づいた対策を具体的に指示しています。

意識調査の内容は全般的なコンプライアンス意識の把握だけでなく、行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が育まれているかを確認するため、形式的な順守確認に終始しないよう配慮し、行動準則の浸透度の確認をしています。意識調査結果を踏まえ、浸透度の低い事項について個別に改善するよう取り組んでいます。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【原則2－3. 社会・環境問題をはじめとする
サステナビリティを巡る課題】

コンプライ

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社は、「企業理念」に「環境に優しい物流サービス・物流商品の提供を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します」を掲げ、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティをめぐり課題への対応方針を明文化しています。

これらを具現化するため、社内にCSR委員会を設置し、「環境経営グループ」、「社会貢献グループ」、「職場環境グループ」に分かれ、テーマに即した取り組みを積極的に行っています。

【補充原則2－3①】

コンプライ

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

当社は、持続的成長と企業価値向上のESG経営を推進していくために、環境経営・社会貢献・ガバナンス（安全・コンプライアンス・品質）・リスクマネジメントに関する取り組みは必須の課題であると認識し、取締役会においては、重要なリスク管理であるとともに収益機会でもありとして、議題としています。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【原則2－4．女性の活躍促進を含む社内の
多様性の確保】

コンプライ

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は、「行動憲章」の中で、「従業員の人格、個性、自主性を尊重するとともに、快適で働きやすい職場環境をつくりあげ、ゆとりと豊かさを実現します。」と定めています。

「経営3か年計画2027」の中でも人材育成は重要課題の一つとして捉えており、働きやすい職場環境の実現に向け、ワークスタイル変革や性別・年齢・国籍等にとらわれることなく、誰もが多様で柔軟な働き方を実現しながら個性を発揮しあう企業風土への変革を目指します。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【補充原則 2 - 4 ①】

コンプライ

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

<多様性の確保についての考え方>

(1) 女性の管理職への登用

今後、人材育成を行い、適性を判断したうえで管理職への登用を行います。

(2) 外国人及び中途採用者の管理職への登用

今後、外国人を採用した場合は、適性を判断したうえで管理職への登用を行います。また、当社はこれまで管理職の多くが出資会社からの出向者でしたが、2022年度より、異業種からの中途採用を開始しており、計画的に管理職としての育成・登用を行います。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標>

(1) 女性の管理職への登用

今後、積極的に女性の採用・育成を行うことで、早期に管理職総人員の10%以上を目指します。

(2) 中途採用者の管理職への登用

今後も異業種からの中途採用を継続していきます。

<多様性の確保の状況>

(1) 女性の管理職への登用

女性社員については、2025年3月時点で管理職総人員の7%を課長職として登用しています。

(2) 外国人及び中途採用者の管理職への登用

これまで外国人の採用実績がありません。また、中途採用者については2022年度には中途採用者を4名採用し、内2名は課長職で採用しました。2023年度には中途採用者を4名採用し、内2名は課長職で採用しました。2024年度には中途採用者を7名採用し、内1名は部長職、内4名は課長職で採用しました。2025年4月から6月末までに中途採用者を2名採用し、内1名は課長職で採用しました。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

採用にあたっては、異業種からの中途採用など多様な人材の確保に努め、多様な人材が活躍できるよう育成に取り組めます。さらに、教育計画の策定など人材育成に向けた社内環境整備や、外部研修への参加を計画的に行うなど育成強化に取り組めます。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【原則2－5．内部通報】

コンプライ

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。

取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社は、2008年8月に「内部通報規程」を制定、報告すべき行為として、

- ① 自らまたは他の社員の法令違反行為
- ② 自らまたは他の社員の社内規則に違反する行為
- ③ 特に重大な企業倫理違反と認められる行為
- ④ 財務報告の信頼性に重大な影響を与える行為
- ⑤ その他会社の社会的信用を低下させる行為

とし、報告先として、総務部または指定弁護士事務所のいずれかとしています。

今後も取締役会で運用状況について監督して行きます。

【補充原則2－5①】

コンプライ

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備すべきである。

2008年に制定した「内部通報規程」では経営陣から独立した窓口として、弁護士事務所を指定しています。

情報提供者に対しての対応は、「内部通報規程」第7条第5項にて「事実の調査に際しては、通報者が社内で特定されないようにするなど、通報者のプライバシーに十分配慮しなければならない」ことを明記しています。

また、情報提供者については、第11条にて「会社は、法令違反行為等を会社に通報した社員に対し、通報したことを理由として、いかなる不利益（以下、「報復行為」という。）も課してはならない」ことを明記しています。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【原則2－6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

対象外

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。

その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、企業年金制度を現時点で導入していません。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則3】

コンプライ

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを積極的に行い、企業経営全般にわたる情報を適時・適切・公正に開示することに努めています。

その実践のため、全てのステークホルダーの皆様に対して、法令に基づく開示以外の情報についても有用と判断する情報については、財務・非財務情報とも、ニュースリリースや当社ウェブサイトへの掲載等、様々な手段を通じて、適時・適切に情報開示を行い、積極的に広く社外に発信しています。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【原則3－1. 情報開示の充実】

コンプライ

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
- (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
- (iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
- (v) 取締役会が上記（iv）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

当社は、下記のとおり情報発信をしています。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
当社では、下記の企業理念を定め、これらを踏まえた3か年の経営計画に基づき経営を遂行しています。

【企業理念】

- ・私たちは、果敢な挑戦により、持続的な成長を果たします
- ・私たちは、環境に優しい物流サービス・物流商品の提供を通じ、持続可能な社会の実現に貢献します
- (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
補充原則を含めた83原則について考え方を定め、開示します。
- (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
役員報酬については、取締役会の中で「株主総会で承認された役員報酬限度額の範囲内」において、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議により決定しています。
- (iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
取締役・監査役の候補者については、培ってきた経営者としての豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に活かすことを基本方針として選定、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議により決定しています。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

- (v) 取締役会が上記 (iv) を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明
当社は、取締役・監査役候補者の経歴及び選任理由について、「定時株主総会招集通知」に記載し、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

【補充原則 3 - 1 ①】

コンプライ

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社取締役会は、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆様との長期的な信頼関係を構築するため、情報開示にあたっては、平易かつ具体的な記載を行うとともに、株主のアクセスが容易となる多様な方法で迅速・正確かつ公正・公平に情報の開示をしています。

【補充原則 3 - 1 ②】

コンプライ

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社は、2020年度より決算短信について英語版を作成し、英語での情報の開示・提供を行っています。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【補充原則3－1③】

コンプライ

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。

また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

<サステナビリティについての取り組み>

環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）の3項目を掲げており、これらを踏まえた経営戦略について、よりわかりやすい具体的な情報を当社ウェブサイト「サステナビリティ」（<https://www.npp-web.co.jp/sustainability/>）で開示・提供しています。

<人的資本、知的財産への投資等>

人的資本や知的財産への投資等については、当社経営計画の14頁、18頁に記載し、東京証券取引所に適時開示のうえ、当社ウェブサイト「経営計画」（<https://www.npp-web.co.jp/company/investors/management.html>）に掲載しています。

【原則3－2. 外部会計監査人】

コンプライ

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社は、財務報告の信頼性確保を責務とする外部会計監査人が、株主・投資家に対して責務を負っていると認識し、監査役会、財務部及び内部監査部門である監査部が連携して、外部会計監査人の日程の調整を含む適切な環境の提供を行うことによって、外部会計監査人の適正な監査を確保するよう努めています。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【補充原則3－2①】

コンプライ

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定

当社監査役会は、外部会計監査人の職務遂行における適正性確保の体制、監査方針、計画、監査日数、時間、監査の方法、監査結果の報告内容等によって、外部会計監査人を評価し、選定しています。

評価にあたっては、外部会計監査人から監査実施報告書を受領して内容を確認することはもとより、外部会計監査人の監査講評への立会いに加え、外部会計監査人と意見交換会を持ち、情報の交換を実施するようにしています。

- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

当社監査役会は、外部会計監査人の独立性については、

- ①会社との間に、経済的あるいは身分的に特別の利害関係のないこと。
- ②監査の実施、意見の表明など、監査手続の全般にわたって自己の信念に従い公正不偏であること。

が求められるものと判断しており、「仰星監査法人」は、この要件を満たしています。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【補充原則3－2②】

コンプライ

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

(i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保

当社は、財務部、内部監査部門である監査部が、外部会計監査人との事前協議を実施の上、監査役の監査計画も踏まえて監査スケジュールを策定しています。また、監査時間については、監査役の監査計画が内部監査と連携するスケジュールとなるように常勤監査役と協議及び監査役会での協議を行い、内部監査が監査役監査の補完機能を果たすように配慮しています。

(ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保

当社は、外部会計監査人からの要請に基づき、毎会計年度の会計監査の実施にあたって、社長、副社長、財務担当役員他が参加するディスカッションの場を設けています。また、外部会計監査人からのアクセスの要請は、常勤監査役が第一義的に受け付けることとし、スケジュールの確保を含め確実にミーティングが行われるよう担保しています。各ミーティングには常勤監査役も出席しています。さらに、随時の要請にも積極的に対応するようにしています。

(iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保

当社は、外部会計監査人と監査役及び内部監査部門（監査部）相互について、監査役による内部監査への立会、監査役による外部会計監査人による監査への立会、四半期毎に開催する「監査報告会」等を通じて、十分な連携が確保されているものと判断しています。

また、内部統制（J-SOX）監査においては、全社的な内部統制の対象とする支店の選定はもとより、業務記述書に基づく内部統制監査にも関与を求めており、これらによって、外部会計監査人が当社の業務の内容により精通することを可能とする体制となっています。さらに、社外取締役との連携については、取締役会の事務局である総務部を通じて、必要に応じて対応しています。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

(iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

当社は、監査役が外部会計監査人から、不正の行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実がある旨の報告等を受けた場合には、監査役会において審議の上、必要な調査を行い、取締役に対して助言または勧告を行うなど必要な措置を講じることとしています。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則4】

コンプライ

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

当社取締役会は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、下記のとおり取り組みを行っています。

- (1) 当社取締役会は、経営計画、法令や定款に定める事項及び重要な業務執行事項を決定しています。経営計画については、社外取締役を含む取締役会にて協議を重ね3年毎に策定しています。
- (2) 計画の実現に向けた業務執行とその監督については、「取締役会規則」を定めて、取締役と各部署の職務と責任を明確にすることで、適切なリスクテイクを支える環境整備を行っています。
- (3) 当社は、監査役会設置会社ですが、取締役会においては、業務執行の監督とより重要な業務執行の決定を行っています。また、業務執行の監督の実効性を高めるために、当社は、社外取締役3名・社外監査役3名（うち常勤監査役1名）を選任し、透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

第4章 取締役会等の責務

【原則4－1. 取締役会の役割・責務（1）】

コンプライ

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社は、「取締役会規則」を定め、規則の中で取締役会の決議事項や報告事項を明確にしています。

企業理念、経営計画については、取締役会の決議事項として議論し確立しています。また、経営計画の進捗、取締役会で決定した重要な業務執行事項については、その進捗状況及び結果について、経営企画担当役員より報告することとしています。

【補充原則4－1①】

コンプライ

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社取締役会は、「取締役会規則」に従い、法令、定款に定める事項及び重要な業務執行事項を決定しており、概要について開示しています。

【補充原則4－1②】

コンプライ

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。

仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社は、取締役会、経営会議において経営計画を定め、目標の達成に向けて、最大限取り組んでいます。

経営計画の進捗状況や大型投資案件の結果・経過については、取締役会にて、経営企画担当役員からの報告により分析を行っています。

第4章 取締役会等の責務

【補充原則4－1③】

コンプライ

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

CEO等の育成は会社の持続的な成長に必要であり、指名・報酬委員会で審議しています。また、当社取締役会は、多様な人材や若い人材の育成が、十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行っています。

【原則4－2. 取締役会の役割・責務（2）】

エクスプレイン

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的风险を反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社取締役会は、経営陣からの提案を受け、独立した客観的な立場で十分に検討を行い、当該提案の執行を決定しています。決定後は、当該提案した経営陣が中心となり、迅速かつ適正に当該提案を実行しています。

経営陣は、固定報酬及び業績等を踏まえた成果報酬としており、明確なインセンティブ付けによる制度は導入していません。今後、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの導入について、検討していきます。

第4章 取締役会等の責務

【補充原則4－2①】

エクスプレイン

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

経営陣の個人別の支給額については、取締役会の中で「株主総会で承認された役員報酬限度額の範囲内」において、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議により決定しています。

今後、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの導入について、検討していきます。

【補充原則4－2②】

コンプライ

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社は、取締役会の決議事項として、長期ビジョンに基づく中期的な経営計画を策定し、サステナビリティを巡る取組みを行っています。

今後も経営資源の配分や、経営計画の実行状況に対して監督出来る環境づくりを行っています。

第4章 取締役会等の責務

【原則4－3. 取締役会の役割・責務（3）】

コンプライ

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社取締役会は、取締役として株主の皆様からの経営の委任に応え、その職務と責任を全うできる適任者を候補者として選定しています。

関連当事者と会社間の取引の有無を確認する調査を実施し、「関連当事者の開示に関する会計基準」等の法令に基づき、その調査の結果を有価証券報告書にて適正に開示しています。

【補充原則4－3①】

コンプライ

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである

経営陣幹部の選任や解任について、2022年度より、指名・報酬委員会を設置し、手続きを明確にする体制にしています。

第4章 取締役会等の責務

【補充原則4－3②】

コンプライ

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

【補充原則4－3③】

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

当社取締役会は、代表取締役社長の選任にあたり、経営を実現するために手腕を発揮できる人材の中から、人格・識見、企業経営の経験、法律・会計等の専門性、学識経験など多様なスキルを有している人材を指名・報酬委員会の中で十分に審議のうえ、人材を選任しています。

また、解任すべき事例が発生した場合においても、指名・報酬委員会において十分審議を行います。

第4章 取締役会等の責務

【補充原則4－3④】

コンプライ

内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

当社取締役会は、コンプライアンス推進部門（総務部）やJ-SOX推進部門（監査部）を設置し、リスク発生の未然防止ならびにリスク管理に取り組む体制を構築しています。

コンプライアンス推進部門は、2019年9月に「コンプライアンス規程」を発展的に「CSR規程」として改定しました。

J-SOX推進部門は、財務報告に係る内部統制が機能していることの監査・確認を行い、全社的な内部統制の状況及び業務プロセスの適正性をモニタリングしています。監査等の結果は、代表取締役をはじめ監査役へ随時報告を行っています。

【原則4－4．監査役及び監査役会の役割・責務】

コンプライ

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社監査役会は、常勤監査役1名、非常勤監査役2名で構成しています。

3名とも社外監査役であり、内1名は独立した立場で監査役としての責務を果たしており、独立役員として東京証券取引所に届け出ています。

また、各監査役は、それぞれ高い専門知識や豊富な経験を有しています。

監査役全員がそれぞれの知識や経験を活かして、取締役会でも意見を述べています。監査計画は年度当初に策定していますが、監査役の判断で臨機応変に対応するようにしています。

第4章 取締役会等の責務

【補充原則4－4①】

コンプライ

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。

また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社監査役会は、監査役3名中3名全員が社外監査役であり、独立性の高い構成となっています。特に常勤監査役は、取締役会はもとより、経営会議等の業務執行に関する重要な会議にも出席して意見を述べるなど、取締役と常時意見交換できる体制と環境を整えています。

また、監査役監査の結果については、監査役から社外取締役への個別説明の機会を設定しており、他にも各監査役が適宜社外取締役と意見交換を行うことなどによって、社外取締役との連携を図っています。

【原則4－5．取締役・監査役等の受託者責任】

コンプライ

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社の取締役・監査役は、各ステークホルダーの皆様に対して必要な情報を適時・正確に提供するとともに、会社や株主共同の利益を高めるため、取締役会等の重要な会議に出席し、経営計画をはじめとする会社の重要事項の決定を行い、株主からの受託者責任を果たしています。

第4章 取締役会等の責務

【原則4－6．経営の監督と執行】

コンプライ

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社は、取締役6名のうち社外取締役を3名選任しており、社外取締役が、独立した客観的な立場から、取締役の業務執行を監督することにより、監督機能の強化を図り、経営の透明性の向上に努めています。

【原則4－7．独立社外取締役の役割・責務】

コンプライ

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

独立社外取締役には、専門的な知識と豊富な経験に基づき、独立した立場から経営方針や経営計画等に対して助言を頂くことが有効と考えています。

経営計画等への助言に加え、取締役における業務執行の監督及び取締役や主要株主等との利益相反取引の監督についても行っています。また、公正・中立の立場からステークホルダーの皆様方の意見にも配慮しています。

第4章 取締役会等の責務

【原則 4－8. 独立社外取締役の有効な活用】

コンプライ

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社を取りまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は、取締役6名のうち独立社外取締役を3名選任しています。3名ともに人格・識見ともに優れ、専門的な知識や豊富な経験を有し、一般株主との利益相反のおそれがないことから、その独立性に問題はなく、独立役員として登録しています。

社外監査役3名を含めた現行のガバナンス体制は、十分に経営の監督及び監視等の機能を果たしています。

【補充原則 4－8①】

コンプライ

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的を開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

当社社外取締役には、取締役会議案を事前に通知し、議案に対する理解を深めるとともに、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るようにしています。

第4章 取締役会等の責務

【補充原則4－8②】

コンプライ

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

当社は、「筆頭独立社外取締役」を決定しており、経営陣との連携・調整や監査役または監査役会との連携ができる体制となっています。

【補充原則4－8③】

対象外

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社に支配株主（議決権のある株式の過半数を保有する株主）はいません。

第4章 取締役会等の責務

【原則4－9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

コンプライ

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。

また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

独立社外取締役の選任に当たっては、東京証券取引所の独立役員に関する判断基準を満たすことを条件に、当社の経営に対し助言・監督ができる、高い見識を持つ候補者を選任することとしています。

【原則4－10. 任意の仕組みの活用】

コンプライ

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は、2022年度より指名・報酬委員会を設置し、統治機能の更なる充実を図っています。

第4章 取締役会等の責務

【補充原則4－10①】

コンプライ

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は、監査役会設置会社であり、独立社外取締役を3名選任しています。経営幹部の指名・報酬などに対する取締役会の機能については、2022年度より指名・報酬委員会を取締役会の諮問機関として設け、取締役会の機能の独立性・客観性・説明責任を強化しました。

【原則4－11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

コンプライ

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。

また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

取締役候補者及び監査役候補者については、当社の経営を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識及び経験を有する者を選任しています。

特に監査役候補者の選任にあたっては、上記基準に加え、財務・会計・法務の知見を有する者を1名以上選任しています。

第4章 取締役会等の責務

【補充原則4-11①】

コンプライ

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。

その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

当社の取締役候補者の選任にあたっては、取締役会の運営が効果的、効率的に実施できるように、豊富な知識と幅広い経験・実績を勘案し、総合的に判断して決定しています。

また、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを作成し、「定時株主総会招集通知」にて開示しました。

当社の独立社外取締役の選任にあたっては、他社での経営経験を有する者から総合的に判断して決定しています。

【補充原則4-11②】

コンプライ

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。

こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

取締役及び監査役の他の上場会社の役員兼任状況については、毎年、「定時株主総会招集通知」及び「有価証券報告書」を通じ開示しています。

【補充原則4-11③】

コンプライ

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

2022年度より取締役会の実効性に関する分析及び評価を実施し、実効性の向上という観点から、その結果を開示しています。

第4章 取締役会等の責務

【原則4-12. 取締役会における審議の活性化】

コンプライ

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

当社取締役会は、社外取締役に対して、取締役会の議案について特に重要と思われる議案については事前説明を行っており、共通認識のもと取締役会に出席し、積極的に意見を述べ、議論に参加しています。

【補充原則4-12①】

コンプライ

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

当社は、取締役会審議の活性化を図るため、下記取り組みを行っています。

- (i) 取締役会資料は、会日に先だってメール等を活用して配布し、各取締役及び監査役は、内容を熟知した上で取締役会に出席しています。
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じて取締役に対して追加説明及び追加資料の提供を行っています。
- (iii) 取締役会の年間開催スケジュールは、毎年12月の取締役会で決定し、取締役及び監査役に通知しております。
- (iv) 月1回の月例開催を基本とし、議題の項目数や開催頻度を適切に設定しています。
- (v) 審議時間について特段の制約を設定せず、十分な審議を尽くしています。

第4章 取締役会等の責務

【原則4-13. 情報入手と支援体制】

コンプライ

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

当社取締役及び監査役は、その職務を遂行する上で必要となる情報について、関連する本社各部に対して情報や資料の提供を求めています。

また、支援体制については、取締役会・監査役会の事務局である経営企画部が中心となり対応しています。

取締役会の各議案に関する資料の内容、分量、及び事前配布や説明のタイミング等については、「取締役会実効性評価」で検証しており、その評価を通じて、情報の円滑な提供が確保されているかを確認しています。

【補充原則4-13①】

コンプライ

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

当社取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うため、自身が保有する情報に不足がある場合は、関連する部門へ情報や資料の提供を求めています。

取締役会事務局は取締役に対し、重要情報の適時報告を実施しており、追加の情報提供や助言についても適切に対応しています。

また、当社監査役は、取締役会ほか重要な会議に出席し、重要な意思決定の過程に基づく業務の執行状況を把握するとともに、監査を行うにあたって収集した情報に不足がある場合は、常勤監査役が中心となり、取締役や関連する部門に対して、説明や必要とする情報、資料の提供を求めています。

第4章 取締役会等の責務

【補充原則4-13②】

コンプライ

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

当社取締役及び監査役は、業務遂行上、第三者の意見や視点が必要と判断される案件について、顧問弁護士や公認会計士、その他外部の専門家を会社の費用において活用できるよう考慮しています。

【補充原則4-13③】

コンプライ

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。

また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

当社は、社外取締役や社外監査役へ必要な情報を的確に提供するため、連絡・調整を行う担当責任者を経営企画部及び監査部に配置し、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保しています。

【原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

コンプライ

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。

このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社は、取締役・監査役について、事業・財務・組織等に関する幅広い知識を有している者から選任しており、就任に際し、外部講習等の必要に応じたトレーニングの機会を提供しており、その費用については会社で負担しています。また、取締役会はこれらの対応が適切にとられているか確認しています。

第4章 取締役会等の責務

【補充原則4-14①】

コンプライ

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

取締役・監査役は就任時、必要に応じて、社内でオリエンテーションを行うとともに、外部の新任取締役・監査役セミナーに参加するなど、その役割・責務をはじめ役員として必要な知識を習得しています。

また、就任後も当社の経営課題、財務、法令順守などに関する必要な知識の習得を適宜行っており、会社はセミナーや交流会などの機会を提供しています。

【補充原則4-14②】

コンプライ

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

取締役・監査役は就任時、必要に応じて、社内でオリエンテーションを行うとともに、外部の新任取締役・監査役セミナーに参加するなど、その役割・責務をはじめ役員として必要な知識を習得しています。

また、就任後においても、担当する分野についての専門的知識を高めるため、役員トレーニングプログラム（web版）により、「コーポレートガバナンス」、「危機管理・不祥事対応」、「DX・サイバーセキュリティ」、「株主総会」、「サステナビリティ・環境」、「人権・人的資本」、「財務・ファイナンス」などのテーマ毎に多くのカリキュラムを用意し、常時、任意に受講できる体制を構築しています。

第5章 株主との対話

【基本原則 5】

コンプライ

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、経営企画担当役員が統括するIR活動を通じ、当社の経営戦略や経営施策を明確に伝え、理解を得るよう努めています。

株主・投資家の皆様からの意見については、適切に取締役会へ報告し、企業活動への反映が図られるよう努めることで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に活用しています。

【原則 5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

コンプライ

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。

取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

当社は、毎年株主総会以外に、アナリスト向けの決算説明会・中間決算説明会（各1回）並びに個人投資家向け会社説明会の開催を行っています。

また、IR担当を限定し、株主に適正な投資判断を行っていただくために、インサイダー情報管理に留意しながら迅速に情報開示を行う等、個人投資家との対応も積極的に行っています。

第5章 株主との対話

【補充原則5－1①】

コンプライ

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主の皆様との対話（面談）は、原則として経営企画部門で行っていますが、株主の希望等に対して、社外取締役を含む各役員との面談にも、必要に応じて対応するよう検討しています。

【補充原則5－1②】

コンプライ

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記 (ii) ～ (v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会やIR活動）の充実に関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

- (i) 株主との対話については、経営企画担当役員が統括し、公平性等の配慮ができる体制づくりを行っています。
- (ii) 総務担当役員と経営企画担当役員が連携し、IR、株主対応及び経営計画の策定や推進状況の把握を担当する経営企画部、法務を担当する総務部、財務・経理を担当する財務部間で有機的に連携がとれる体制にしています。
- (iii) アナリスト向けの決算説明会・中間決算説明会の開催（各1回）並びに個人投資家向け会社説明会の開催を行っています。
- (iv) 株主総会等で出された意見については取締役会や経営会議において議論し、必要に応じて対策を講じることとしています。
- (v) 株主との対話の窓口を一本化することにより、インサイダー情報管理を適正に行っています。

第5章 株主との対話

【補充原則5－1③】

コンプライ

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社は、原則として年2回、実質株主調査を実施し、株主構造の把握に努めています。

【原則5－2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

コンプライ

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は、「経営3か年計画2027（2025年4月～2028年3月）」を策定し、当社ウェブサイト（<https://www.npp-web.co.jp/company/investors/management.html>）に掲載しています。

【補充原則5－2①】

コンプライ

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

当社は、3年間隔で経営計画を策定・公表していますが、基本的な方針、事業ポートフォリオについて、極力具体的に分かりやすく示すよう配慮しています。